

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang
- 2) Hasil penelitian menunjukan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang

5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan Sdm pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Hal ini menunjukan bahwa uji yang diperoleh sejalan dengan teori Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas alat dan bahan yang menghadap ke lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode

kerja, dan pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zabdy Steven Timbowo, Jantje Sepang dan Bode Lumanaw (2018). Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BCA Tbk. Manado.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel pemberdayaan Sdm berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai teori. Menurut Hasibuan (2003) Pemberdayaan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan agar dapat bekerja secara optimal, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angelia Steelyasinta Pareraway, Christoffer Kojo dan Ferdy Roring (2018). Dimana hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mercure kota Bengkulu.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Dilihat dari lingkungan kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja atau bahaya lainnya di lingkungan kerja saya" Dengan hasil 86,30. Ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang belum merasakan kenyamanan secara menyeluruh dalam lingkungan kerja, baik dari sisi hubungan sosial dan tekanan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan keamanan kerja dan mendukung agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

2. Pemberdayaan SDM

Dilihat dari Pemberdayaan SDM, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam perencanaan kerja di unit saya". Dengan hasil 89,12. Ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang tidak diberi kesempatan untuk terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan kesempatan kepada karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk terlibat aktif dalam bekerja.

3. Kepuasan kerja

Dilihat dari Kepuasan kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator " Saya merasa puas dengan cara atasan saya memperlakukan dan membimbing saya dalam bekerja". Dengan hasil 88,91. Ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum puas dengan perlakuan atasan. Dikarenakan atasan memiliki kesibukan lain

jadi kurang di perhatikan. Oleh karena pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan dan membimbing karyawan di perusahaan tersebut.